

Det indre og ydre liv på arbejde

– en kritisk introduktion til Tavistock og den psykoanalytiske socialpsykologi

Linda Lundgaard Andersen

Tavistock traditionen og den tyske psykoanalytiske socialpsykologi har skabt avancerede analyser af det moderne arbejdsliv og har en væsentlig indflydelse på dansk arbejdslivsforskning og organisationsarbejde. Hvordan beskriver de to teorier samspillet mellem mennesker og arbejdsliv og tilbydes der kritiske og overskridende forståelser af det moderne arbejdsliv? I begge teorier tages livtag med det komplicerede samspil mellem individ, arbejdsliv og samfund, som forstås som inter-subjektive og intra-subjektive processer under påvirkning af det ubevidste. Tavistock traditionen fokuserer på organisationen og hvordan enkeltindivider og grupper skaber og nedbryder denne, mens svagheden kan ligge i lidt for endimensionelle individ-tegninger og tynde magt- og samfundsperspektiver. I den psykoanalytiske socialpsykologi udarbejdes forskningsbaserede analyser af lønarbejdet, forstået som subjektive processer, der må begribes samfundsmæssigt og livshistorisk, mens det organisatoriske niveau og de konkrete handlingsanvisninger står i en svagere tegning.

Der har efterhånden udviklet sig en bred interesse for, hvordan psykiske processer påvirker menneskers arbejdsliv. Det har ført til undersøgelser af, hvordan det indre og ydre (arbejds)liv påvirkes og påvirker hinanden, og hvordan denne viden kan omsættes til udviklinger af arbejdslivet. Det er for eksempel arbejdsmiljøundersøgelser, som interesserer sig for, hvordan arbejdskraften 'har det' gennem stress-påvirkninger og arbejdskravhåndtering. Eller arbejdsgivere, som kræver investeringer af personlig art i form af engagement og 'udviklingsparathed' i arbejdslivet. Eller konsulenter, som i stigende omfang tilbyder organisationsudvikling og problemløsninger med udgangspunkt i en forståelse af organisationens 'hele liv'.

Det indre arbejdsliv

Det moderne arbejdsmarked har altså i stigende grad sat det indre arbejdsliv på dagsordenen. Det er et resultat af flere udviklingsspor. Dels har videnssamfundets afløsning af industrisamfundet nødvendiggjort en stadig større inddragelse af personlige egenskaber og investeringer i udførelsen af arbejdet. Dels medfører en stadig mere differentieret arbejdstilrettelæggelse baseret på selvstændig videnstilegnelse andre kompetencer og kvalifikationer sammenlignet med industrisamfundet og de tidlige former for vidensarbejde. Dels har sociale, sundhedsmæssige og uddannelsesmæssige arbejdsopgaver udviklet personlige kvalifikationsprofiler, som en uomgængelig komponent af den professionelle identitet. Dels har de professionelle relationer til brugere

udviklet sig fra en subjekt-objekt relation til en subjekt-subjekt relation, idet brugerne har forandret sig fra at være en almen repræsentation til et individualiseret og differentieret individ. Endelig har trenden om den lærende organisation og opblomstringen af ledelses- og managementteorier medført en stigende erkendelse af arbejdslivet som et indre og ydre samspil.

Denne udvikling er også blevet kritisk analyseret. Forskning i arbejdsliv, organisationssociologi og uddannelsesforskning har dokumenteret, at nok er moderniseringskursen domineret af en anerkendelse af følelser, men at disse processer samtidig ekskluderer, differentierer og disciplinerer. Mange arbejdspladser etablerer en følelsesdiskurs som konstruerer medarbejdere i en kærlighedens retorik og kræver investering af en følelsesmæssig kapital (Åkerstrøm Andersen & Born 2001). Nogle virksomheder kræver, at deres medarbejdere deltager i personlighedsudviklende kurser, som gennemføres i et tilsyneladende magtfrit rum (Bovbjerg 2003). Andre studier peger på, at det udviklende arbejde kan føre til en differentiering i graden og villigheden til udvikling blandt medarbejdere og skabe et A og B hold (Hjort 2001; Siig Andersen m.fl. 2001). Den særlige danske cocktail af effektivisering, rationalisering og demokratiseringer skaber et belastende krydspres på medarbejdere og brugere i den offentlige sektor, som i mange tilfælde skaber en (over)emotionaliseret arbejdskultur (Andersen 1999a; 1999b; 2003).

Det er derfor interessant, hvilke historier og forståelser af (menneske)arbejdet, som psykodynamiske teorier og metoder byder på. I denne artikel introduceres to psykoanalytiske hovedpositioner – den engelske Tavistock position og den tyske psykoanalytiske socialpsykologi. De er udvalgt fordi de på forskellig vis har en væsentlig indflydelse i den danske forskningsverden såvel som i praktisk organisationsarbejde og arbejdsliv-udvikling.

Tavistock traditionen danner videns- og metode grundlag for en række danske efter- og videreuddannelsesstilbud¹ og for organisationskonsulenters aktivitet på det danske arbejdsmarked. Den tyske psykoanalytiske socialpsykologi – med rødder i den kritiske teori – har fungeret som inspiration og teoretisk grundlag for en del af den danske uddannelses- og arbejdslivsforskning, som igennem de seneste årtier har analyseret demokrati, professioner og livshistoriens betydning for arbejdsliv og uddannelse². Der er tale om to store traditioner, som har årtiers teoretisk og metodisk arbejde med omfattende produktion af udgivelser og praktisk organisationsarbejde bag sig. En artikel tillader kun korte introduktioner – blandt mange mulige – og er en konstruktion præget af erkendelsesinteresser og konkrete udvalg. Jeg har prioriteret en udvælgelse af (nogle af) primærkilderne fra begge traditioner for at fastholde en nærhed til oprindelsespositionerne og inddrager i anden omgang også danske udgivelser³. Artiklen præsenterer små korte casebeskrivelser fra eksisterende analyser, som eksempler på hvordan arbejdslivet problemsættes og analyseres i de to traditioner. Jeg skitserer kort hovedbegreber og forståelser i de to teorier samt indkredser en kritisk horisont.

Et kritisk blik

Jeg sætter i artiklen fokus på to hovedspor, som skitserer to enkle men også krævende intentioner. Jeg eftersøger:

- Et teoretisk og begrebsligt fokus ved en søgning efter hvordan samspillet mellem menneske, arbejdsliv og samfund indkredses
- Et kritisk perspektiv og mulige forståelser af det moderne arbejdsliv, som er i stand til at overskride hverdagslige opfattelser og handlinger – og som kan antyde eller give indsigt i samfunds- og magtforhold

Jeg argumenterer for, at Tavistock og den psykoanalytiske socialpsykologi er væsentlige repræsentanter for avancerede og detaljerede analyser af det moderne arbejdsliv – som anerkender eksistensen og betydningen af det ubevidste. I begge teorier tages livtag med det komplicerede samspil mellem individ, arbejdsliv og samfund. I de to traditioner kan vi finde tidens mest substantielle og oplysende analyser af, hvordan det moderne arbejdsliv må forstås som et inter-subjektivt og et intra-subjektivt anliggende – som et forhold mellem mennesker og indeni mennesker. Begge teorier har et klart defineret erkendelsesperspektiv, som søger at overskride, hvordan det enkelte menneske og lønarbejder forstår og opfatter hverdag og samfund og forbinde disse til større forståelsesrammer – om end de hver især betoner særlige kritiske perspektiver. Tavistocks styrke ligger i et stærkt fokus på organisationen og hvordan enkeltindivider og grupper skaber og nedbryder denne, mens svagheden ligger i lidt vel endimensionelle individ-tegninger og et tendentielt fravær af magt- og samfundsperspektiver. Tavistock har en stærk organisatorisk base og udfoldet konsulentpraksis, som præger den måde de analyserer og betragter arbejdslivet på. Styrken i den psykoanalytiske socialpsykologi ligger i differentierede og udfoldede analyser af lønarbejdet begrebsat som subjektive processer i en samfundsmæssig og livshistorisk indramning, mens det organisatoriske og det handlingsorienterede niveau står i en svagere tegning. Der er overvejende tale om en forskningsbaseret praksis, som har resulteret i klassiske som mere eksperimenterende analyser, men hvor det epistemologiske udgangspunkt ikke er klinisk (som i klinikken) men kritisk samfundsmæssigt. Her etableres en samlæsning, hvor magt, samfund og individ kædes sammen gennem livshistoriske analyser af konkrete menneskers liv, gøren og laden på arbejde og i hverdagen.

Psykoanalytisk arbejdslivs- og organisationsforskning

En ældreinstitution har haft store problemer med en del af medarbejderne og deres kvalifikationer, som synes utilstrækkelige eller mismatched. Arbejdet har lidt af kvalitetsproblemer og ført til en for ringe behandling af de ældre. Den nyansatte leder er frustreret og rådvild omkring, hvordan han skal forstå problemerne og ikke mindst hvordan – og om – han kan løse dem. (Obholzer & Zavier 1994, 131ff)

Et højprofileret kulturværksted, som repræsenterer et radikalt fremstød for at bringe kultur til alle, lider af nogle problemer. Der er i realiteten ikke rigtig nogle af de brugere, som værkstedet gerne vil i kontakt med, som kommer og deltager i aktiviteterne. De ansatte kulturmedarbejdere kan ikke rigtig gennemskue problemer, er initiativløse og værkstedet befinder sig derfor i et dødvande, hvor ingenting rigtig sker. (Schorn 1994, 92ff)

Bredt formuleret interesserer den psykoanalytiske organisations- og arbejdslivsforskning sig for at forstå, hvordan arbejdslivet og organisationer påvirkes af psykiske dynamikker og udviklinger i det enkelte menneske og i samspillet mellem menneske og samfund. I begge traditioner sættes fokus på det moderne arbejdsliv: Hvordan kan vi forstå problemerne i ældreinstitutionen og i kulturværkstedet, hvordan kan disse analyseres og hvilke handlinger og strategier kan vi herefter udvikle og søge at gennemføre? Den videre analytiske afsøgning af den første problemindkredsning fører en række bredere spørgsmål og temaer med sig og inddrager forskellige metoder: Hvorfor går mennesker på arbejde i det moderne samfund? Hvordan udfører de deres arbejde og hvilke ambitioner, problemer og tilfredsstillelse får de opfyldt her? Hvilke konflikter er de involveret i og hvilke forestillinger og fantasier har de om ledelse,

kollegaer, brugere, arbejdsprodukter, nutid og fremtid? Hvordan spiller personaleressourcer, udviklingsperspektiver, magt-konstellationer, samfundsmæssige og politiske forhold ind på, hvordan den enkelte medarbejder og kollektivet agerer og finder sig tilpas?

Psykoanalytisk arbejdslivs- og organisationsforskning er altovervejende en empirisk videnskab, som omsætter erkendelsesteoretiske og metodiske dimensioner til indsigtsgivende analyser af arbejdsliv og organisationer. Analyser af arbejdslivets organisering og oplevelser omsættes eksempelvis i Tavistock traditionen til konsulentbaserede forandringsprocesser, mens psykoanalytisk socialpsykologi primært skaber fortolkende (ny)beskrivelser af det moderne arbejdsliv. Det empiriske materiale er typisk interviews med enkelte eller grupper, uformelle samtaler, konsulentbaserede dialoger og drøftelser, observationer eller feltarbejde, dokument og tekstanalyser, tegninger, artefakter og rumlige forhold. Kort sagt er der altså tale om en stor variation af muligt empirisk materiale.

I Tavistock traditionen står organisationsudvikling og -konsultation centralt. Det grundlæggende synspunkt er, at organisationer ikke alene forfølger bevidst formulerede opgaver og funktioner, idet ubevidste processer også øver indflydelse på opgaveløsninger og oplevelsen af stress (Mosse 1994, 1). Organisationer fungerer som projektiionsflader for forskellige subjektive følelser som angst, forsvar og identifikation. Det afgørende i den psykoanalytisk-orienterede organisationsanalyse er en overbevisning om betydningen af det ubevidste (Menzies Lyth 1988, 28). Organisationsanalytiker skaber indsigt i og forståelse for det organisatoriske liv, etablerer et frit rum for refleksion, hvor fastlåste og ukonstruktive mønstre og reaktionsformer kan forlades. Organisationskonsulenten forbliver synlig og tilstede i organisationen, når klientens besluttede handlinger er iværksat

for at bearbejde tilbageslag og regressioner (Menzies Lyth 1988, 33). Obholzer beskriver konsulentens rolle, som 'a licenced stupidity', hvor rollen som ikke-medlem i organisationen giver en frihed til at stille naive spørgsmål om karakteren af strukturer og politikker (Obholzer 1994b, 210)

Det kendetegner begge teoritraditioner at de i varierende grader søger at begribe dialektikken mellem det enkelte menneske, mennesker i grupper og de samfundsmæssige strukturer og rammer. Dette nødvendiggør, at indsigter og begreber fra psykologi og samfundsteori bringes sammen, som dermed belyser en klassisk forskel. Individualpsykologien er optaget af, hvordan det bevidste og ubevidste forhold virker ind på det sociale liv i et samfund og dets udvikling fra et individuelt perspektiv, mens sociologien i højere grad er en teori om de overordnede strukturer og dynamikker, med det enkelte individ som en typisk repræsentant for en social kategori (Høgsbroe 1992, 84; H. Andersen 2002, 20). Dog har 'subjektproblemet' ændret status i de seneste årtier og betragtes nu som mere fundamentalt væsentligt for humanistiske og samfundsmæssige undersøgelser. I kølvandet på de poststrukturalistiske teorier er der stillet kritiske spørgsmålstejn til bestemmelsen af subjektet, som ikke lader sig entydigt bestemme. Rummer mennesket nogle iboende og universelle sider og karaktertræk eller er mennesket skabt og formet af subjektive, kulturelle og samfundsmæssige forhold? (se eksempelvis de Lauretis 1991; Søndergård 2000; Hollway m.fl. 1998; Hyldgård 2003).

De to teoripositioner argumenter for, at denne dikotomi mellem subjekt og samfund ikke bør accepteres. Tværtimod fremhæves, at ambitionen er at (videre)udvikle en teoretisk og empirisk forståelse af det komplicerede samspil mellem det enkelte individ og de større samfundsmæssige livsomstændigheder. Der eksisterer et dialektisk samspil mel-

lem samfund og subjekt, som må kvalificeres i form af aktuelle analyser af, hvordan dette foregår. De to teorier har defineret hver sine snitflader for denne dialektik. I Tavistock traditionen defineres organisationen som den samfundsmæssige arena, hvor det subjektive møder det samfundsmæssige, mens den psykoanalytiske socialpsykologi orienterer sig imod at rekonstruere de fordrejede magt- og undertrykkelsesforhold i samfundet i et subjektivt perspektiv. Begge teorier har altså et klart defineret erkendelsesperspektiv, som søger at overskride individuelle fremtrædelsesformer og forbinde disse til større rammer.

Organisationer som projektionsflader

Tavistock og den psykoanalytiske socialpsykologi gør brug af særlige teoretiske forståelser og metodiske greb – som antydning i de to cases – og disse åbner for at organisationer, medarbejdere og arbejdsprocesser kan konstrueres på bestemte måder. I dette arbejde inddrages psykoanalytiske begreber, som jeg kort introducerer.

Begreberne om projektiv identifikation og overføring er begge rettet mod at stille skarpt på de forskellige former for betydninger og udvekslinger, som ofte er en del af arbejdslivets hverdag. I lønarbejdet skal mennesker præstere og interagere og hermed etableres en grobund for relationer, overføringer og projektioner. Arbejdspladser danner ofte rammer om processer og tilstande, hvor gensidige udvekslinger af forventninger og bekymringer øver en stærk indflydelse – som beskrevet i casen om kulturværkstedet. I de dele af den offentlige sektor som eksempelvis fokuserer på 'menneskearbejdet' etableres et særligt grundlag gennem det daglige samspil mellem professionelle og brugere og de gensidige reaktioner på koncentrationen af menneskelig smerte og problemer (Andersen 1999a; 1999b; Schmidbauer 1983; Casement 1987; Bang 2002).

Overføringsbegrebet beskriver, hvordan organisationer (eller personer) virker som projektionsflader for forskellige subjektive følelser som angst, forsvar og identifikation. Arbejdspladser er i udgangspunktet mål-middel orienterede gennem rationelt og opgaveorienterede funktions- og målbeskrivelser, men de kan samtidig være skueplads og projektionsskærme for en række ubevidste afværgereaktioner hos medarbejderne (eks. Wellendorf 1986; Volmerg et al. 1995; Menzies Lyth 1988). Medarbejdere kan reagere med stress, præstationsangst, konkurrence, utryghed, sygdom, passivitet, ligegyldighed, brokkeri, undergravning, osv. – reaktioner som alle kan forstås som forskellige subjektive forarbejdninger af en konkret arbejdssituation. De ansatte anvender organisationens mange facetter og funktioner i et forsvar og beskyttelse mod den angst, som arbejdspræstationen og det menneskelige samvær i forskellig grad kan vække. Disse socialt organiserede forsvarsmekanismer vil efterhånden komme til syne og materialisere sig i organisationsstrukturen, dens kultur og funktionsmåder. I denne proces forsøger individerne at eksternalisere deres karakteristiske psykiske forsvarsmekanismer og give disse en ydre synlig substans og form (Menzies Lyth 1988, 50f).

I sin teori om hverdagsbevidsthed opererer Thomas Leithäuser med begrebet en 'overføringsskærm'. Overføringsskærmen er et forsøg på at billedliggøre og forklare det komplicerede samspil mellem et individs samfundsbestemte sociale baggrund og erfaringsstrukturer og den fortolkning af konkrete hverdagssituationer, som altid finder sted. Pointen er her at illustrere, hvordan den konkrete opfattelse og håndtering af en situation er påvirket af en flerhed af forhold. Dels det enkeltes menneskes opvækst og sociale baggrund, som i Leithäusers og Volmergs forståelse er samfundsmæssigt bestemt. Dels en særlig bevidstheds- og

driftsstruktur, som tredeler tanker, følelser og erindringer i det bevidste, ubevidste og ikke-bevidste (Leithäuser 1976).

To positioner – ophav og inspirationer

Selvom de to positioner har en delvis fælles erkendelsesinteresse om at skabe nuanceret viden om dialektikken menneske – samfund ses forskelle i de historiske rødder, forskellige teoretiske horisonter og udviklinger af særlige metodiske praksisser.

Tavistock har rødder i den tidlige aktionsforskning, som den blev udviklet af Kurt Lewin i en kombination med den systemiske tradition og den gruppeorienterede psykologi⁴. Her betones hvordan kollektive enheder som f.eks. organisationer og familier kan opfattes som sociale systemer med en organisering og interaktioner byggende på systemiske principper og dynamikker. Kombinationen af psykoanalytisk indsigt og systemiske metodologier er afgørende for at sikre at indsigter om det institutionelle liv ikke kun forbliver individuelle erkendelser, men bringes videre i en samfundsmæssig realitet som organisatoriske forandringer (Mosse 1994, 19). I fortolkningen af casen om ældreinstitutionen demonstreres, hvordan forskellige fremtrædelsesformer: besværlige og brokkende medarbejdere og manglende arbejds kvalitet ikke kun skal forstås i deres umiddelbare og let-forståelige form: som brokkende individer der skal passificeres, ignoreres eller forstås, men at der er tale om komplicerede udveksling af betydninger og delegeringer, hvor ledelsen, andre medarbejdere og brugere er involveret ligesom ledelsesstruktur, kompetence, kommunikation og historie i organisationen spiller ind. Det er altså først, når der etableres en analytisk fortolkning, som er i stand til at rekonfigurere og sammenføje en række tilsyneladende

adskilte forhold, at en overskridende indsigt kan etableres.

Den psykoanalytiske socialpsykologi har rødder i Frankfurterskolen og har videreudviklet sin position herfra og må betegnes en kulturteori. Frankfurterskolen forenede oprindeligt marxismen og psykoanalysen i udviklingen af teorier som både kunne rumme den historiske materialisme – de samfundsmæssige strukturer og udviklingsprincipper samt hvordan det enkelte individ udvikler sig under indflydelse af familien, samfundsmæssige og kulturelle forhold. Heri rummes bl.a. et 'kritisk frigørelsesperspektiv', som betoner nødvendigheden af at fordrejede undertrykkende udbytningsforhold i samfundet må gennemskues til fordel for etableringen af en anden samfundsorden og magtrelationer. Dette gøres gennem at skabe muligheder for autonome, ansvarstagende og demokratiske processer såvel om individer. Det er en afgørende pointe med vidtrækkende konsekvenser, at samfundets organisering og magtforhold fremtræder i fordrejede former, som derfor kræver udvikling af en kritisk historisk bevidsthed og udvikling af en sociologisk fantasi for at forstå. Begrebet 'kritisk teori' refererer netop til, hvordan teori må være i stand til at omsætte de begreber, som den bringer med sig udefra til de begreber og forståelser, som genstanden har om sig selv – og herigenom opløse spændingsfeltet mellem det mulige og det virkelige. Begge momenter er henvist til hinanden og herigenom er teori uomgængeligt kritisk (Adorno 1972).

Den psykoanalytiske socialpsykologi anvender psykoanalytiske begreber og dynamikker, som er indlejret i samfundsmæssige begreber og kontekster. I denne optik bestemmes arbejdet gennem det unikke samspil som etableres mellem det enkelte individs livshistoriske erfaringer og strukturer og det konkrete arbejdes karakter og betingelser. Hermed knyttes lønarbejdet tæt

til begreber som den enkeltes personlighed kan forstås igennem som f.eks. objektrelationer, opbygning af selvet og de driftsbehov, som har del i arbejdet. Livshistorien bliver et koncentreret mødepunkt for den 'lille' og 'store' historie. Hverdagsbevidsthed og hverdagshandlinger er fortættede udtryk, som både 'linker' indad til det enkelte menneskes konkrete liv, erfaringer og baggrund og udad til de samfundsmæssige betingelser, historie og kultur (Leithäuser 1976). Begreber som 'bevidsthed', 'socialisation', 'individuering' og 'samfundsmæssiggørelse' er centrale for det analytiske arbejde, som skaber søgeprocesser på to spor: for det første på hvilke måder etablerer de samfundsmæssige forhold sig i de psykiske strukturer og forvandles til reguleringsmekanismer? For det andet den omvendte bevægelse: hvordan understøtter og forbinder de psykiske driftsimpulser, ønsker og behov sig med sociale og samfundsmæssige roller og situationer i en søgning mod tilfredsstillelse (Leithäuser & Volmerg 1988, 10). Det er hverken muligt eller ønskværdigt at overføre den psykoanalytiske disciplin direkte på samfundsmæssige fænomener. Derimod er ambitionen at videreudvikle de erkendelsesteoretiske og metodiske dimensioner i positionen dels ved at etablere en samfundsanalyse på psykoanalytisk grund og dels ved at udvikle en empirisk forskning med psykoanalytisk orienterede metoder (Leithäuser & Volmerg 1988, 116). Der er igennem 90'erne og 2000 gennemført en række empiriske analyser, som indenfor et bredt problemfelt udmønter og udvikler tilhørende metodiske koncepter (se eks. Volmerg et al. 1995; Löchel 1994; Hermann 1994; Tietel 1994; Scherer 1994; Tietel 2001; Leithäuser et al. 2001)⁵.

Tavistock positionen

Tavistock opererer med en række grundbegreber, der danner det analytiske 'raster',

som anvendes i det organisationsanalytiske arbejde. Velfærdsinstitutioner defineres som sociale systemer, som muliggør en analyse af, hvordan bevidste og ubevidste motiver samt målrationalle og regressive handlinger spiller sammen. Institutioner har en grundlæggende og dynamisk 'hovedopgave', som definerer primæropgaven og dermed også bedømmelseskriterier for opgaveudfyldelse. En hovedopgave skal gives prioritet, hvis institutionen vil overleve og er ofte et resultat af politiske og faglige kompromisser (Visholm 2004, 37ff). Bions gruppeteoretiske bestemmelse af 'arbejdsgruppen' og 'grundantagelsesgruppen' gør det muligt at forstå, hvordan forskellige grupper i arbejdslivet som i civilsamfundet virker igennem kollektive som individuelle udtryk. I arbejdsgruppen kan det rationelle virke studeres, mens grundantagelsesgruppen giver et indblik i hvordan regressive og irrationelle kræfter også påvirker gruppe- og arbejdsprocesser (Stokes 1994, 19ff).

Institution 'Links' som udførte serviceydelser til ældre borgere i nærmiljøet havde i en periode været plaget af manglende kvalifikationer blandt personalegruppe som en nyansat leder havde overtaget fra den tidligere ledelse. Dette problem blev forklaret med et lille ansøgerfelt og et pres for ansættelse af nyt personale desuagtet. Et nyt opslag udløste en stor ansøgergruppe og der blev gennemført en lang og omhyggelig udvælgelsesprocedure. Men ved afslutningen af denne proces udtrykte lederen dog alligevel tvivl om den rigtige var blevet ansat. Vedkommende havde ikke været overbevisende klar i sin forståelse af det engagement og den tilgang som institutionen stod for. Det viste sig siden hen, at den nyansatte medarbejder hurtig fandt en rolle i personalegruppen, hvor hun fremstod forvirret og udfordrende i forhold til fundamentale politikker og procedurer i institutionen – til trods for hendes excellente kvalifikationer på papiret. En rolle som var fuldstændig identisk med

den forrige medarbejders. (Obholzer & Xavier 1994, 131ff)

I fortolkningen af casen fremhæves, at ansøgeren på et ubevidst niveau reagerede på et jobopslag, som mellem linierne efterspurgte en medarbejder, som var i stand til at vedligeholde en bestemt medarbejdertype: den besværlige og anti-udførende. De vanskelige medarbejdere agerede ubevidst på majoritetens vegne. En problemløsning må derfor søge at afmontere at problemadfærdens linkes til dysfunktionelle personligheder, men skal i stedet må oversættes til et interaktionelt og gruppeniveau, dvs. til institutionen som et arbejdsfællesskab (Obholzer & Xavier 1994, 132ff).

Medarbejdere reagerer forskelligt på at være eksponerede for angstskabende situationer i det daglige arbejde og Tavistock traditionen anvender Melanie Kleins begreb om 'splitting' i den paranoid-skizoide og den depressive position for en mere indgående belysning af disse processer. I arbejdet med krævende sociale og sundhedsmæssige funktioner er det uundgåelige processer, at medarbejdere, ledelse og brugere overfører følelser af smerte, vrede, jalousi, konkurrence, osv. gennem en projektiv identifikation til forskellige personer i deres omegn – kaldet 'splitting'. Halton giver som eksempel en institution for unge, hvor personalet kan repræsentere forskellige og mulige konfliktende følelsesmæssige aspekter af den psykologiske tilstand som brugergruppen er i – en medarbejder udtrykker behov for uafhængighed, en anden behovet for grænsesætning. Eller en abort-klinik, hvor en medarbejder kan være i kontakt med kvindens følelse af sorg, mens en anden medarbejder med kvindes følelse af lettelse (Halton 1994,14). I den paranoid-skizoide position er drivkraften den lettelse det giver at eksternalisere følelser af dårligdom, had og misundelse, som fører til en umiddelbar illusorisk godhed og selv-idea-

lisering. Den depressive position beskriver en situation, hvor det er muligt og udholdeligt at rumme den smertelige erkendelse, at vi kan have mange slags følelser overfor kollegaer, brugere og arbejdsmaal – at 'contain' dem. Det er ofte organisationskonsulentens rolle – uden fordømmelse – at medvirke til at arbejdskollektivet bliver i stand til at modtage og processere projektioner fra brugere og kollegaer gennem en analyse af overføringsprocesserne (Halton 1994, 18; Visholm 2004, 26ff).

Med begreber fra Melanie Klein søger Tavistock traditionen at etablere et 'dybt link' mellem organisatoriske fremtrædelsesformer og tidlige faser og udviklinger i den enkeltes livshistorie. I denne teoritradition betones den intrapsykeiske verbalisering og interaktionen mellem subjekt og objekt – det spæde barn og moren, som væsentlig for personlighedens udvikling. Personligheden dannes i et relationelt samspil, men også under indflydelse af drifter – dog uden at være drifts-deterministisk. Klein beskriver spædbarnet udrustet med medfødte problemfyldte egenskaber, som det behøver moderens hjælp for at kunne udvikle sig i sundhed og modenhed. Dette er delvist rodfastet i troen på dødsdriftsteorien (Andkjær Olsen & Køppe 1996, 444ff). Tavistock arbejder dog også med et begreb fra Bion om 'valens', som beskriver det forhold, at mennesker kan være disponerede til at fastholde og reproducere bestemte slags positioner og mønstre (Heinskov & Visholm 2004,35,311; Obholzer & Xavier 1999, 25, 46, 112, 118,133ff).

De kleinianske positioner giver ikke et dækkende billede af den tidlige psykologi, idet forståelsen opererer med for statiske begreber som underbetoner et aktivt dynamisk udviklingsperspektiv (Stern 2000). Det er her dog væsentligt at fastholde, at der er tale om en position og ikke en fase – en position må således opfattes som en personlighedsmæs-

sig sammentænkning af følelse, angst og forsvar, som kan veksle hele livet igennem (Visholm 2004, 35). Men måske er det mere dækkende, som andre forskere har foreslået, at anvende betegnelsen 'organisatoriske tilstande' for de kleinianske positioner, fordi der herigennem lægges en vis distance til positionernes sammenfald med konkrete personers personlighed (Ogden 2003). Den 'kleinianske' fortolkninger af organisationer kan også underbetone, at organisationer giver mulighed for at medarbejderes udførsel af arbejdsfunktioner og arbejdsmaal fører til social og psykologisk tilfredsstillelse – altså bidrager til identitetsarbejde og identitetstilfredsstillelse (Ortmann 1995, 213).

Tavistock metoderne retter sig i overensstemmelse med deres teoretiske udgangspunkt mod det interaktionelle niveau og samspil i sociale systemer gennem termer som den 'lille gruppe', 'storgruppen' og 'rolle og person'. Den lille gruppe er mindre arbejdende grupper i arbejds- eller fritidsliv, hvor udfordringen er at lære at balancere mål og proces så det ene ikke dominerer det andet, udvikle et fælles ansvar for helhed og del i gruppens arbejde samt at etablere en refleksion af de regressive og progressive gruppeprocesser (Heinskov 2004, 49ff). Storgruppen er et velegnet medium for udforskning og erkendelse af, hvordan gruppedynamiske processer influerer i større grupper bl.a. inspireret af de kendte Leicester-konferencer i England (Luggin 2004, 69ff, 212). Og endelig er rolle og person central, hvor der tages udgangspunkt i rollen, som det sted hvor personen og organisationen mødes. Her indrammes komplekse samspil involverende krav, opgaver, bevidste og ubevidste processer, som interagerer med personens opgaver, kompetencer og samspil med kollegaer og ledelse (Jakobsen 2004, 109f).

Det kan diskuteres, hvorvidt den kleinianske forståelse af organisationer formår at balancere tidlige og 'dybe' påvirkninger set

overfor en mere nutids- og jeg-orienteret forståelse. Tavistock har et stærkt fokus på praksisforeskrivende analyser og det rejser spørgsmålet, hvorvidt dette reproducerer de grundlæggende magtforhold og organiseringsformer, fordi praksisorienteringen må agere i eksisterende arbejdsdelinger og vidensformer i organisationen – og stå i fare for at etablere sit eget lukkede rum på bekostning af et kritisk overskridende perspektiv.

Psykoanalytisk socialpsykologi

Den psykoanalytiske socialpsykologi ønsker at udforske berøringsflader mellem subjektet og en samfundsmæssig kontekst. I det moderne samfund fungerer lønarbejdet som et afgørende samfundsmæssigt, kulturelt og subjektivt konstituerende fænomen. Lønarbejdet er en værdiskabende aktivitet i samfundsmæssig forstand, som også har en væsentlig betydning for det enkelte menneske. Det repræsenterer en ydre og nødvendig realitet, da det er forudsætningen for opretholdelse af livet. Men er også omdrejningspunkt for behovstilfredsstillelse, fantasier og forskydninger, som opfyldes og udlevs ved for eksempel at være god til sit arbejde og i samværet med kollegaer og ledelse. Begrebet socialisation står centralt som en overordnet ramme for, hvordan individer dannes i en samfundsmæssig kontekst. Igennem familiens og forældrenes socialisering af børnene etableres ydre og indre processer, værdier og normer, som opretholder og udvikler samfundets videreførsel. Samtidig er der en nøje om end kompliceret sammenhæng mellem samfundets magtforhold og måder at reproducere sig og det opdragelseslandskab som den enkelte familie udfolder (Leithäuser & Volmerg 1988, 55). Med andre ord i familien lægges en effektiv grund til internaliseringen af lønarbejdets identitetsskabende nødvendighed

i den særlige udbytningform, som kendetegner senkapitalistiske samfund.

I begrebet om arbejdets 'psykiske økonomi' introduceres, hvordan lønarbejdet må forstås gennem det enkelte menneskes dynamiske strukturer og processer, som er livshistorisk og samfundsmæssigt formet. Begrebet er oprindeligt knyttet til den industrielle produktions fremmedgjorte strukturer, men skal i dag i højere grad knyttes til den sociale reproduktion af det brugsværdi- og behovsrelaterede arbejde (Volmerg 1994, 103 (1990)). Bestemmelsen af arbejdet er inspireret af Maria Jahoda, som tildeler det institutionaliserede arbejde fem erfarings- og oplevelsesdimensioner: en ydre påtvingning af kropslige og åndelige aktiviteter, en tilde- ling af social status, et på forhånd fastlagt tidsperspektiv og dannelsen af en social hori- sont og social identitet (Jahoda 1982; 1995). Igennem denne bevægelse kan analysen rodfæstes i en social og psykodynamisk kon- tekst. At lønarbejdet aktiverer en række in- dividuelle livshistoriske udviklingstræk kan forstås gennem det psykoanalytiske begreb om overføring og forskydning. En række for- skellige driftsbehov forskydes fra individet til selve det konkrete arbejde og arbejdsrela- tionerne med det formål at tilfredsstille disse behov. I lønarbejdet er det derfor muligt at etablere særlige psykodynamiske proces- ser, hvor impulstilfredsstillelsen består af et bestemt blandingsforhold – alt afhængig af den enkelte individuelle livshistorie og de muligheder for driftstilfredsstillelse, som der kan gives mulighed for.

Et kulturværksted 'Westend' har til formål at eta- blere og tilbyde kulturaktiviteter for arbejdere, som ikke i udgangspunktet føler sig som 'kul- turudøvende og – forbrugende – inspireret af den demokratiske bevægelse: 'Kunst for alle'. Gennem en række tilbud om teater, kabaret, musikproduktioner kan lokale borgere få lejlig- hed til at forbruge kulturprodukter men også

selv at producere dem. Dette kan gøres gen- nem kursustilbud eller længere projektforb- løb. Som en del af en større forskningsanalyse af både kunstnere, kulturpædagoger og brugerne af værkstedet træder fænomenet 'skam' frem som betydningsfuldt og aktivt virkende. Både medarbejderne og brugerne i kulturværkstedet oplevede fremmedhed, ængstelse og skam i for- bindelse med kulturværkstedsaktiviteterne. De lokale arbejdere var tilbageholdne med at bruge værkstedet på grund af ængstelse for at føle sig alene og på fremmed grund. De udviklede en række forklaringer på hvorfor de ikke benyttede værkstedstilbuddet. De talte om kaotiske tilstan- de i værkstedet, om frygten for at blive afvist og de talte om hvordan de var nødt til at ændre på deres tøj, deres talemåde og dem selv for at passe ind. Også kulturværksteds-medarbejderne formulerede i interviews med forskerne en uro ved tanken om at skulle møde nye og fremmede værkstedsdeltagere og en tryghed ved at være blandt egne. Forskergruppen fortæller ligeledes, hvordan de blev trætte og udmattede af at op- holde sig i kulturværkstedet en hel dag. (Schorn 1994, 92ff)

De empiriske analyser viste, at kulturværk- stedet blev opfattet som et identitetstruende sted. For at benytte sig af kulturværkstedets aktivitetstilbud skulle arbejderne forlade et velkendt trygt socialt hverdagsrum og be- give sig ind på fremmed grund og udtalelser viser, at dette førte til usikkerhed og irrita- tion. Kulturværkstedet repræsenterer et an- det univers med andre normer og værdier, som gav anledning til forestillinger om at blive vurderet med et negativt udfald og dette virkede identitetstruende. På et dybe- re plan kan det truende fremmede fortolkes som en projektionsflade for drifter og det kaotiske (Schorn 1994, 96).

Det metodiske grundlag for den psyko- analytiske socialpsykologi bygger på dyb- dehermeneutiske analyseteknikker i form af fortolkninger af tekster eller tekstlige

repræsentationer fra enkelt-interviews, interaktioner og gruppeøvelser. Det temacentrede gruppeinterview har en central metodisk position. Volmerg og Leithäuser har videreudviklet det klassiske gruppeinterview med en neutral gruppeinterviewer til en temacentreret diskussionspraksis med en aktiv diskussionsleder som skal facilitere en temafastholdelse og -associering. Temacentreringen skal skabe gode betingelser for den 'hverdagslige tale' og lederen skal stræbe efter at fungere ægte og tilstedeværende gennem ord og handling (Volmerg & Leithäuser 1988, 226f; Weber 1995, 130ff; Schorn 2000). I analysen anvender Leithäuser og Volmerg Alfred Lorenzers fortolkningsniveauer i et logisk (en rekonstruktion af hvad der siges), et psykologisk (rekonstruktion af hvordan der tales) og et scenisk analyseniveau (rekonstruktion af interaktionsfigurer, reaktionsmønstre og scener) (Lorenzer 1986). Det metodiske arbejde indrager også en række visuelle teknikker som tegning og andre visualiseringsteknikker af forskningstemaer og spørgsmål (se eks. Stahlke m.fl. 1994; 1995). Interviewet kan også ses som et inter-relationelt rum, hvor graden af evne til at skabe et åbent reflekterende rum direkte påvirker kvaliteten af interviewet i form af en begrænset indsigt (Tietel 2000).

De kritiske indvendinger mod kritisk teori har fremhævet tendensen til rollen som 'fejlfindende kulturelle kritikere' og mod den determinisme og pessimisme som specielt den tidlige frankfurterskole har repræsenteret gennem forestillingen om menneskers 'falske bevidsthed' og de samfundsmæssige drivkræfters dominans. Også idealet om kritiske uafhængige forskere, som egenrådigt bestemmer de kritiske normbrydende forskningsspørgsmål har været kritiseret for at være elitært og urealistisk frakoblet samfundets bredere interesser (Alvesson & Skjöldberg 1994, 204ff). Repræsentanter fra

den 'sene' frankfurterskole, som den psykoanalytiske socialpsykologi tilhører, har sat en række moderne hverdagsfænomener under luppen. Axel Honneth videreudvikler med afsæt i kritisk teori og socialfilosofi et begreb om anerkendelse og den samfundsmæssige indlejring og kamp relateret hertil (Honneth 2006). Rundet af samme tradition analyseres kvinders lære- og udviklingsprocesser i et biografisk perspektiv og med det 'sociale læringsbegreb', som placerer ambivalens og de konkrete historiske og samfundsmæssige forhold som kernebegreber (Becker-Schmidt 1982; Becker-Schmidt & Knapp 1994).

Men det er kendetegnende for kritisk teori, at den har og har haft et stærkt fokus på fortolkninger og begrebsliggørelse af det senmoderne liv og livsomstændigheder og i mindre grad har orienteret sig mod at udforme konkrete handlingsanvisninger eller konsulentbaserede interventioner.

Erkendelsesinteresser

Bag teori og analyse ligger en erkendelsesmæssig interesse og motivation, som påvirker udarbejdelsen af en teori eller undersøgelse på forskellige måder: Hvilken vidensforståelse og videnskonstruktion fører teorien til? Hvad er forskerens baggrund og motivation for den pågældende teori eller empiriske analyse? Hvad vil gerne opnås, påvirkes, belyses, fremhæves, osv? Hvilken position og forforståelse har forskeren i det felt der belyses? Hvilke interesser har haft indflydelse på teoriudvikling og -udformning.

I et udvalg af Tavistock publikationer fremhæves følgende overvejelser og intentioner. Menzies Lyth advokerer for arbejds-livsanalyser baseret på en treenighed af en rolleanalyse, en strukturanalyse og en arbejdspladskultur (Menzies Lyth 1988, 37). Erkendelsesperspektivet retter sig altså imod at udarbejde helhedsorienterede og triangulerede analyser, idet der advares mod ensi-

dige arbejdslevsanalyser som henholdsvis fokuserer på enten de 'bløde', 'hårde' dimensioner eller på systemerne. Obholzer og Roberts tager et eksplicit udgangspunkt i den politiske realitet (i England) præget af globalisering, effektivitet og cost-benefit, som forøger presset på velfærdsinstitutioner og deres personale. Velfærdsinstitutioner udvikler stress-betonede reaktionsformer, som igen medfører et pres på brugerne. Tavistocks workshop-metode sætter derfor fokus på institutionernes 'mørke sider'- de processer hvor 'anti-task' opgaver har taget overhånd (Obholzer 1994, xvii). Heinskov og Visholm placerer Tavistock udviklingen som en humaniseringsproces, hvor flere og flere sektorer anerkender arbejdsstyrken som bestående af mennesker med følelser, meninger og tanker. Men peger også på at den kan fortolkes som en kolonisering af personligheden eller en institutionaliseret krænkelse af privatlivet, som til gengæld må forstås som et mod-svar til en paralleludvikling af bureaukratisering, taylorisering og McDonaldisering. De besvarer ikke det kritiske spørgsmål, om det er det ene eller andet, men afparerer med en henvisning til at spørgsmålet indtil videre at vigtigere at stille end at besvare (Heinskov & Visholm 2004, 10).

I den psykoanalytiske socialpsykologi taler Leithaüser og Volmerg om, at erkendelsesperspektivet ikke er til at adskille fra et selv-erkendelsesperspektiv. De taler om *selv-erfaring*, *selv-analyse*, *selv-refleksion* og *selv-erkendelse* som indvævet i den psykoanalytiske erkendelse. Spørgsmålet er så, hvad der skal erkendes? De foreslår, at det drejer sig om dét, som man ikke ved noget om og det som man måske har en anelse om. Den kritiske socialforsker studerer, hvordan det ubevidstes spor i form af det fremmede lader sig aflæse i det samfundsmæssige. Men det fremmede er ofte forbundet med det ubevidste og dermed dele af os selv. Derfor er etableringen af det kritiske blik tæt for-

bundet med processer af selv-erfaring og selv-refleksion (Leithaüser & Volmerg 1988, 9). Denne intention fører til en særlig interesse for forskerens rolle og subjektivitet og hvordan denne har indflydelse på valg for forskningsfelt, valg af metode og teori (se eks. Tietel 1996; 2001; Schorn 1994; Leithaüser et al. 2001). I Tavistock er forskersubjektet reflekteret som et forskningsmetodisk element, men der er mere tavshed omkring de forskningsmetodologiske elementer.

Det er indiskutabelt, at begge traditioner gennem årene har produceret detaljerede og omfangsrige redegørelser af, hvordan arbejdslivet fungerer som en afgørende identitetsgivende men også belastende livssammenhæng. Samtidig har de søgt at udvikle et dobbeltblik som fastholder at arbejdsliv og organisationer er indlejret i samfundsforhold, økonomi og undertrykkelsesforhold. Det er dog lettere sagt end gjort. Hoggett kritiserer således en af klassikerne blandt Tavistocks publikationer *The Unconscious at Work* for ikke at forholde sig til, hvordan magt og dominansforhold påvirker det ubevidste på arbejdet. Refleksioner af hvordan magt udspiller sig mellem stat og offentlige organisationer, mellem professionelle, borger og brugere, mellem ledelse og medarbejdere, mellem køn, race og klasse er stort set fraværende (Hoggett 1996). Dette kan hænge sammen med, at den systemiske tilgang betoner systemer mellem enkeltfænomener: person/organisation i en helhed organisation/samfund, men altså ikke indtænker magtforhold systematisk. Dette fokus afspejles også i den ensidige og forenkede definition af en organisations 'hovedopgave', som fastholder et monolitisk syn på én hovedopgave. Moderne organisationer argumenterer Hoggett er netop kendetegnet ved, at de mange aktører: forskellige professionelle, en differentieret brugergruppe, administratorer, politikere og øvrige borgere kan have mange forskellige og endda mod-

satrettede forståelser af hovedopgaven samt at den over tid forandrer sig.

Miller og Rose har også kritisk analyseret Tavistocks bidrag til den engelske mentale hygiejne, den psykologiske velfærd og transformeringen af samfundsøkonomiens liv. Det er mere frugtbart, argumenterer de, at dokumentere de måder som regulerende systemer søger at promovere subjektivitet på end at dokumentere de måder som samme systemer knuser subjektivitet. Subjektivitet bør ikke opfattes som et uforandret imperativ i evaluering af social interaktion, men skal snarere betragtes som et produkt af bestemte vidensregimer og systemer. I modsætning til andre kritikere som taler om Tavistocks marginaliserede position (eks. Hoggett 1996) finder de, at Tavistock har haft en fremtrædende rolle som model og eksempel inden for en lang række indsatsområder, som har vist sig at udgøre 'kroppen' i moderne velfærdsinterventioner – og netop derfor er deres vidensproduktion væsentlig (Miller & Rose 1988, 174f).

Subjektets status

De to positioner inddrager som beskrevet forskellige subjektforståelser i deres teoretiske og praktiske arbejde, som trækker forskellige spor. Tavistock positionen er i højere grad en teori om gruppen og organisationen end om subjektet og samfundet. Deres fokus på person og rolle bevæger sig ikke længere ind i differentierede subjektive kategorier, kriterier eller fortolkninger, men holder sig til det interaktionistiske og rolle-orienterede niveau. Subjektet bestemmes via sin funktionelle position: rolle og via sin person: gennem eksempelvis de tidligere beskrevne positioner (Jakobsen 2004, 109f). I den psykoanalytiske socialpsykologi opereres med det socialiserede og samfundsmæssiggjorte subjekt, som teoretisk og analytisk bestemmes som et unikt individ med en betydningsbærende livshisto-

rie, erfaringsstrukturer og handlinger. Livshistorien går på arbejde og derfor analyseres arbejdslivet gennem inddragelse af begrebet om 'hverdagsbevidsthed'. Den livshistoriske tilgang er ikke en individualistisk orientering, men forstås som samfundsmæssigt formede individuelle udtryk og aftryk, som handler om magt, køn, generation, fagidentitet, arbejdslivets organisering, politik, osv.

Spørgsmålet er så, hvilke perspektiver den subjektive orientering rejser. I den dybdehermeneutiske fortolkningspraksis betones, at et delaspekt kun kan forstås i sin helhed. Dette udtrykkes i den hermeneutiske spiral, hvor delen tilføres nye erkendelsespørgsmål gennem konfrontationen med helheden, som så fører til en fortsat spiralbevægelse. I den videre hermeneutiske fortolkningspraksis har 'empati' tillige fået en særlig position ud fra synspunktet om, at et individs psyke i sidste ende ikke er penetrerbar for et andet individs fornuft, som søger at analysere udefra – kun en intuitiv indlevelse kan måske søge at repræsentere en andens perspektiv. Denne form for videnskabelig empati kan, kombineret med fortolkerens vidensmængde, producere en analyse som måske er i stand til overskride den andens forståelse (Alvesson & Skjoldberg 1994, 117). Denne videnskabsteoretiske ambition er særligt interessant for en diskussion af de to positioner. En videnskabelig belysning, af hvordan samfundsmæssige moderniseringsprocesser udfolder sig eksempelvis inden for menneskearbejdet, må være i stand til at kvalificere et indefra-perspektiv, da disse processer står i centrum for det professionelle virke. Der er derfor brug for at producere forskellige vidensrepræsentationer for at forstå udviklingens mange facetter, modsætninger og konstruktioner. Der er brug for subjektiverende og objektiverende videnskab.

Det knytter sig en kritisk diskussion til en vidensproduktion baseret på et 'indefra'-perspektivet, som spørger til, hvad de ideale

men også de realistiske mål og konsekvenser af denne forskning kan være. Kan det tænkes, at detaljerede analyser af disciplinerings- og teknikernes virkemåder ikke blot kan fungere som øjenåbnere, men også kan virke oplysende for yderligere disciplinerings- og arbejdsintensivering (Mathiesen 1999; Krogstrup 2000). Produktion af ny viden om det moderne arbejdsliv åbner nødvendigvis for videnslommer, som formentligt kan give ny indsigt i, hvordan disciplinerings- og managementfix fungerer. Det er dog ikke muligt at reservere viden eller at belæge viden med særlige indlæringskrav, som kan sikre mod videre udnyttelse. Det må forbeholdes en videnssociologisk, en politisk og en etisk diskussion og magtkamp, som må føres i civilsamfundet, på arbejdsmarkedet og i den akademiske verden.

Et andet væsentligt aspekt vedrører de forskellige nationale kontekster som analyserne er gennemført i og de implikationer dette kan have. Empiriske analyser af forskellige velfærdsinstitutioner i England, Tyskland og Danmark afspejler de forskellige nationale udgaver af velfærdssystemer, graden af neo-liberal arbejds- og socialpolitik, grad af modstand og modkamp (se eks. Froggett 2002). Det rummer derfor interessante potentialer, at der i Danmark er en righoldig Tavistock tradition og analyser af velfærds-

institutioner, fordi det giver mulighed for at sammenholde danske og engelske teori- og metodeudvikling i forskellige kontekster samt deres kritiske brod (se eks. Heinskov & Visholm 2004; Huffington et al. 2004). På samme vis lader den psykoanalytiske socialpsykologi sig som tidligere nævnt bese i både tyske og danske analytiske gevandter⁶.

Fra et mere pragmatisk synspunkt vil det være relevant at få etableret et meta-perspektiv på de psykoanalytiske arbejdslivs- og organisationsanalyser. Dette kunne for eksempel gøres som en 'members validering', som det kendes fra forskellig former for kvalitativ forskning, hvor medlemmer i form af medarbejdere og ledelse involveret i en organisationsanalyse undervejs og efterfølgende kan vurdere og kommentere på de udførte analyser og handlinger ud fra videnskabeligt anerkendte principper. Der er en iboende erkendelsesmæssig dynamik i enhver metode og analyse til at fremstille metoden og analyseresultater på bedste vis. Derfor giver en 'peer-validering', som efterfølgende udføres af andre forskere/organisationskonsulenter en afgørende mulighed for at få en videnskabeligt baseret indsigt i, hvordan metode, resultater og validering hænger sammen. Det er et dominerende træk ved forskning i arbejdsliv og organisationsudvikling at et meta-perspektiv sjældent etableres.

NOTER

1. MPO, Master i Organisationspsykologi ved Institut for Psykologi på Roskilde Universitetscenter er et eksempel på en masteruddannelse, som arbejder med udgangspunkt i Tavistock traditionen. Se www.ruc.dk/psyk/Uddannelser/aabneudd/masterudd/. Ligeledes OPU, som er en organisationspsykologisk efteruddannelse trækker på Tavistock traditionen. Se www.iga-kbh.dk/opu.
2. På Institut for Uddannelsesforskning ved Roskilde Universitetscenter har en række forskere i en

årrække anvendt den psykoanalytiske socialpsykologi i en lang række analyser (se Betina Dybbroe, Anne Liveng, Linda Lundgaard Andersen, Henning Salling Olesen, Anders Siig Andersen, Camilla Schmidt og Kirsten Weber). For enkeltforfatternes publikationsoversigter se: RUC forskning <http://forskning.ruc.dk/site/front.do>.

3. The Unconscious at Work er i 2002 oversat til dansk (Det ubevidste på arbejde) og udgivet på Akademisk forlag. Nyere engelsk publikation fra

Tavistock er *Working below the Surface* af Clare Huffington, David Armstrong, Willian Halton, Linda Doyle og Jane Poolet fra 2004, som i modsætning til *The Unconscious at Work*, som fokuserer på 'menneskearbejdet', har bredt spektret ud til at omfatte forskellige typer af private som offentlige arbejdspladser.

4. For en historisk oversigt over Tavistocks udvikling og inspirationer se Mosse 1994 og Miller 1999.
5. For en udførlig publikationsliste fra Institut für Psychologie und Sozialforschung ved Bremen Universität se: <http://www.ips.uni-bremen.de/english/ips.php?nav=6>
6. Se note 2 for henvisninger til danske forskere.

REFERENCER

- Adorno, T.W. (1972): *Kritiske modeller*, København, Rhodos.
- Alvesson, M., & K. Sköldbberg, (1994): *Tolkning och reflektion*, Lund, Studentlitteratur.
- Andersen, H. (2002). Sociologiens rødder og dannelse, i H. Andersen (red.): *Sociologi – en grundbog til et fag*, København, Hans Reitzels Forlag, 13-26.
- Andersen, Linda Lundgaard (2003): When the Unconscious Joins the Game. A Psychoanalytic Perspective on Modernization and Change, i F. Breuer, Katja Mruck & Michael Roth Wolff (eds.): *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 4(3). Available at: www.qualitative-research.net/fqs/fqs-eng.htm.
- Andersen, Linda (1999a): Den disciplinerede lyst. Kvalifikation, køn og diskurs i aktuelle moderniseringsprocesser, i Tine Rask Eriksen, Birte Gerstoft & Anders Mathiesen (red.): *Kvalifikationer*, Spor i tiden, Munksgaard.
- Andersen, Linda (1999b): *Facader og facetter. Modernisering og læreprocesser i socialpædagogik og forvaltning*, København, Roskilde Universitetsforlag.
- Bang, Susanne (2002): *Rørt, ramt og rystet. Supervision og den sårede hjælper*, Socialpædagogisk Bibliotek, Gyldendal.
- Becher-Schmidt, R., & G. -A. Knapp (1994): Vi har ikke et minut, det er minutterne, der har os, i Birger Steen Nielsen (red.): *Arbejde og subjektivitet - en antologi om arbejde, køn og erfaring*, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter, 161-195.
- Becker-Schmidt, Regina, & Gudrun-Axeli Knapp (1987): *Geschlechtertrennung – Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens*, Bonn, Verlag Neue Gesellschaft GmbH.
- Bovbjerg, Kirsten (2003): Selvt disciplinering – en ny pagt i arbejdslivet?, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3, 41-57.
- Casement, P. (1987): *Lyt til patienten. Om det dynamiske forhold terapeut-patient i den psykoanalytiske proces*, København, Reitzel.
- de Lauretis, T. (1991): Semiotik og erfaring, i M.L. Svane & T. Ørum (red.): *Køn og moderne tider*, Tiderne skifter.
- Dybbroe, Betina (2003): "You've got to give all the love you have, and yet to consider it to be a job". Care work in a Gendered and Life-Historical Perspective, i Jørgensen & Warring (eds): *Adult Education and the Labour Market*, Roskilde University Press.
- Froggett, Lynn (2002): *Love and Hate in the Welfare State*, Policy Press.
- Halton, William (1994): Some unconscious aspects of organizational life: contributions of psychoanalysis, i Anton Obholzer & Vega Zagier Roberts (eds): *The Unconscious at Work. Individual and Organizational Stress in the Human Services*, London, Routledge, 11-19.
- Heinskov, Torben (2004): Den lille gruppe på arbejde, i Heinskov & Visholm (red.): *Psykodynamisk organisationspsykologi: På arbejde under overfladen*, København, Hans Reitzels Forlag, 49-69.
- Heinskov, T. & S. Visholm (red.)(2004): *Psykodynamisk organisationspsykologi: På arbejde under overfladen*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Hjort, Katrin (2001): *Moderniseringen af den offentlige sektor*, Frederiksberg, Roskilde Universitetsforlag.
- Hogget, Paul (1998): Review: The Unconscious at Work. Individual and Organizational Stress

- in the Human Services, i Anton Obholzer & Vega Zagier Roberts (eds.): *Tidsskriftet Free Associations*: <http://human-nature.com/free-associations/hogg.html>.
- Hollway, W., C. Venn, V. Walkerdine & J. Henriques (1998): *Changing the Subject: Psychology, Social Regulation and Subjectivity*. Routledge.
- Honneth, Axel (2006): *Kamp om anerkendelse. Sociale konflikters moralske Grammatik*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Huffington, C., D. Armstrong, W. Halton, L. Hoyle & J. Pooley (2004): *Working below the Surface. The Emotional Life of Contemporary Organizations*, Tavistock Clinic Series Karnac.
- Hyldgård, Kirsten (2003): *Det utidige subject: Freud, Heidegger, Sartre, Badiou, Zizek, m.fl.*, Gylling, Roskilde Universitetsforlag.
- Høgsbro, K. (1992): *Sociale problemer & selvorganiseret selvhjælp i Danmark*, Samfundslitteratur.
- Jahoda, M. (1982): *Employment and Unemployment. A social-psychological Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, The Psychology of Social Issues, 1.
- Jahoda, M. (1995): *Sozialwissenschaft und soziale Realität – Ein persönliches Plädoyer*, Wien, Hölder-Pichler-Tempsky, Vienna Circle Lecture.
- Jakobsen, Paula (2004): Rolle og person, i Heinskov & Visholm (red.): *Psykodynamisk organisationspsykologi: På arbejde under overfladen*, København, Hans Reitzels Forlag, 109-127.
- Krogstrup, Hanne K. (2000): Anmeldelse af Facader og facetter. Modernisering og læreprocesser i socialpædagogik og forvaltning af Linda Andersen, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 98-99, Syddansk Universitetsforlag.
- Leithäuser, Thomas (1976): *Formen des Alltagsbewusstseins*, Frankfurt, Campus.
- Leithäuser, Thomas & Birgit Volmerg (1988). *Psychoanalyse in der Sozialforschung. Eine Einführung am Beispiel einer Sozialpsychologie der Arbeit*, Westdeutscher Verlag.
- Leithäuser Thomas, P. Leicht & P. Beier (2001): *Junge Erwachsene im Netz. Kommunikaton und Identitätsbuldung in Chats und Online-Rollenspielen*. Eine sozialpsychologische Untersuchung Akademie für Arbeit und Politik, Universität Bremen
- Lorenzer, Alfred (1986): *Tiefenhermeneutische Kulturanalyse*, i Alfred Lorenzer (ed.): *Kultur-Analysen*, Frankfurt, Fischer.
- Luggin, Randi (2004): Storgruppen og processerne i storgruppen, i Torben Heinskov & Steen Visholm (red.): *Psykodynamisk organisationspsykologi: På arbejde under overfladen*, København, Hans Reitzels Forlag, 69-84.
- Luggin, Randi (2004): Leicester-konferencerne, i Torben Heinskov & Steen Visholm (red.): *Psykodynamisk organisationspsykologi: På arbejde under overfladen*, København, Hans Reitzels Forlag, 212-221.
- Löchel, Elfriede (1994): Schnittstellen, die in Frage Stellen. Computer und Geschlecht, i Bernd Beuscher (ed.): *Schnittstelle mensch. Beiträge zwischen Anthropologie end Technologie*, Heidelberg, Asanger.
- Löchel, Elfriede (1994): Experiencing reality through interaction with computers – The use of personal computers for clerical work in local public administration, i Kirsten Weber (ed.): *Arbejde og teknik – kultur og bevidsthed*, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter, 9-29.
- Mathiesen, Anders (1999): Blomsten af dansk kvalifikationsforskning, i Tine Rask Eriksen, Birthe Friis Gerstoft & Anders Mathiesen (red.): *Kvalifikationer: definitioner af ord eller relationer mellem mennesker?*, København, Munksgård..
- Menzies Lyth, I. (1988): *Containing Anxiety in Institutions*, London, Free Associations Books.
- Miller, Eric (1999): *The Tavistock Institute Contribution to Job and Organisational Design*. Vol 1 & 2., Aldershot, Ahsgate.
- Miller, Peter & Nicholas Rose (1988): The Tavistock Programme: The Government of Subjectivity and Social Life, i *Sociology*, 22, 2, 171-192.
- Mosse, James (1994): Introduction: The institutional roots of consulting institutions, i Anton Obholzer & Vega Zagier Roberts (eds.): *The Unconscious at Work. Individual and Organizational Stress in the Human Services*, London, Routledge, 1-11.
- Obholzer, Anton (1994a): Managing social anxieties in public sector organisations, i Anton Obholzer & Vega Zagier Roberts (eds.): *The Unconscious at Work. Individual and Organizational Stress in the Human Services*, London,

- Routledge, 169-179.
- Obholzer, Anton (1994b): Afterword, in Anton Obholzer & Vega Zagier Roberts (eds.): *The Unconscious at Work. Individual and Organizational Stress in the Human Services*, London, Routledge, 206-211.
- Obholzer, Anton & Vega Zagier Roberts (1994): The troublesome individual and the troubled institution, in *The Unconscious at Work. Individual and Organizational Stress in the Human Services*, London, Routledge, 129-139.
- Ogden, Thomas (2000): *The Matrix of the Mind. Object Relations and the Psychoanalytic Dialogue*, James Aronson.
- Schmidbauer, Wolfgang (1983): *De professionelle som hjælpere. Næstekærlighed som vare*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Schorn, Ariane (2000): The "Theme-centered Interview". A Method to Decode Manifest and Latent Aspects of Subjective Realities. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 1(2). Available at: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00schorn-e.htm>
- Siig Andersen, Anders, Janne Gleeurup, Katrin Hjort & Finn Sommer (2001): *Diskurs og magt. Et eksempel fra en offentlig organisation under modernisering*, Småskrifter fra Kontorprojektet nr. 2., Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Stahlke, Iris Angela Herrmann, Cornelia Kornek & Thomas Leithäuser (1995): Med Krisen som blind passage, i *Social Kritik*, 35, 54-63.
- Stahlke, Iris, Angela Herrmann, Cornelia Kornek & Thomas Leithäuser (1994): Krisensituationen in Straßenbahnen und Bussen, i Roskilde Universitetscenter (Hg.): *Arbeit und Technik – Kultur und Bewußtsein*, 58-81.
- Stern, Daniel (2004): *The First Relationship*, Harvard University Press.
- Stokes, Jan (1994): The Unconscious at Work and in Groups and Teams. Contributions from the Work of Alfred Bion, i Anton Obholzer & Vega Zagier Roberts (eds.): *The Unconscious at Work. Individual and Organizational Stress in the Human Services*, London, Routledge, 19-28.
- Søndergaard, Dorte Marie (2000): *Tegnet på Kroppen. Køn: Koder og Konstruktioner blandt Unge Voksne i Akademia*, København, Museum Tusculanums Forlag.
- Tietel, Erhard (2000): The Interview as a Relational Space. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 1(2). Available at: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00tietel-e.htm>.
- Tietel, Erhard (2001): 'Das hat mich also Schweiss gekostet, weil ich ja der Puffer bin' – Grenzgänger zwischen Betriebsrat und Beteiligungsprojekt, i Eva Senghaas-Knobloch (Hg): *Macht, Kooperation und Subjektivität in betriebliche Veränderungsprozessen*, Münster, Hamburg & London, LIT-Verlag, 83-103.
- Tietel, Erhard (2002): Trianguläre Räume und soziale Häute in Organisationen, i Harald Pühl (Hg.): *Supervision – Aspekte organisationaler Beratung*, Berlin, Ulrich Leutner, 47-75.
- Visholm, Steen (2004): Organisationspsykologi og psykodynamisk systemteori, i Torben Heinskov & Steen Visholm (red.): *Psykodynamisk organisationspsykologi: På arbejde under overfladen*, København, Hans Reitzels Forlag, 23-48.
- Volmerg, Birgit (1994): Arbejde som oplevet virkelighed, i Birger Steen Nielsen (red.): *Arbejde og subjektivitet*, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter, 295-307.
- Volmerg, Birgit, Thomas Leithäuser, Oswald Neuberger, Günter Ortmann & Burkhard Sievers (1995): *Nach allen Regeln der Kunst. Macht und Geschlecht in Organisationen*, Freiburg, Kore.
- Weber, Kirsten (2002): *Aggression, Recognition and Qualification. On the Social Psychology of Everyday Life in Adult Education*, Småskriftserien fra Livshistorieprojektet, Nr.13, Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter
- Weber, Kirsten (1995): *Ambivalens og erfaring. Mod et kønsdifferentieret læringsbegreb – en analyse af kvinders læreprocesser i Fagbevægelsens Interne Uddannelsessystem*, Roskilde, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Wellendorf, F. (1986): Supervision als Institutionsanalyse, i H. Pühl & W. Schmidbauer (eds.): *Supervision und Psychoanalyse – Selbstreflexion der Helfenden Beruf*, Fischer Taschenbuch Verlag.

Åkerstrøm Andersen, Niels & Asmund W. Born
(2001): *Kærlighed og omstilling. Italesættelsen*

af den offentlige ansatte, Frederiksberg, Nyt fra
Samfundsvidenskaberne.

Linda Lundgaard Andersen er lektor, ph.d., ansat ved Institut for Uddannelsesforskning
på Roskilde Universitetscenter.
e-mail: lla@ruc.dk